

PRZECIWDZIAŁANIE DYSKRYMINACJI

W Agorze i spółkach zależnych (AMS, Grupa Radiowa Agory, Helios, Yieldbird) funkcjonuje „Polityka antydyskryminacyjna i antymobbingowa” (dalej „Polityka”), która służy tworzeniu komfortowego miejsca pracy wspierającego różnorodność. Najważniejsze elementy Polityki to:

- wprowadzenie funkcji pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. Rolę tę pełni dyrektor ds. pracowniczych, odpowiadając za działania służące przeciwdziałaniu dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy, w tym działania edukacyjne kierowane do wszystkich osób zatrudnionych podnoszące świadomość i wiedzę w tym temacie. Każdy pracujący lub współpracujący z Agorą członek zespołu może się z tą osobą skontaktować, skonsultować wątpliwości lub zgłosić sytuację niepożądaną;
- rozszerzenie możliwości przekazywania wątpliwości, pytań lub nieprawidłowości. Wraz z Kodeksem etyki uruchomiony został anonimowy, poufny i bezpieczny zewnętrzny kanał komunikacji prowadzonych przez Linie Etyki – zewnętrzną firmę ekspercką;
- zaakcentowanie roli i odpowiedzialności kadry kierowniczej, która powinna uważnie obserwować i reagować na zachowania oraz sytuacje, które noszą znamiona dyskryminacji lub mobbingu;
- uzupełnienie polityki o przykłady niepożądanych zachowań, mogących świadczyć o dyskryminacji lub mobbingu oraz o wzór formularza zgłoszeniowego.

W 2019 r. Polityka została zaktualizowana zgodnie z wprowadzonymi zmianami w Kodeksie Pracy.

Kampania informacyjno-edukacyjna

W 2019 r. działania związane z przeciwdziałaniem dyskryminacji i mobbingowi skupione były w spółkach zależnych Agory S.A., które kolejno przyjmowały Politykę przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi. W ramach tego procesu odbywały się prezentacje dla zespołów zarządczych spółek.

SZKOLENIA Z PRZECIWDZIAŁANIA DYSKRYMINACJI I MOBBINGOWI

| 88

uczestników szkoleń z przeciwdziałania dyskryminacji
i mobbingowi

W 2019 r. przeprowadzono serię szkoleń z przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi dla pracowników spółek należących do Grupy Agora. Przeszkolono (w ramach 4 jednodniowych szkoleń) 88 osób, w tym 81 uczestników pełniących funkcje kierownicze oraz 7 specjalistów. Zasady przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy są również prezentowane w ramach cyklicznych szkoleń dla nowych pracowników – „Witamy w Agorze”.

Mechanizmy skargowe dotyczące przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi w miejscu pracy

| 7

liczba spraw zgłoszonych i rozpatrzonych w 2019 r.
dotyczących relacji w miejscu pracy

W ramach „Polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej” oraz „Kodeksu etyki Agory” wprowadzonych w 2018 r. zaproponowane zostały nowe kanały i możliwości przekazywania wątpliwości, czy pytań lub zgłaszania nieprawidłowości przez pracowników

AGORA Raport 2019

i współpracowników w związku z relacjami w miejscu pracy.

W Agorze obecnie dostępne są następujące formy zgłaszania spraw dotyczących dyskryminacji i mobbingu oraz relacji w miejscu pracy:

- wewnętrzne – z zachowaniem poufności:
 - kontakt z pełnomocnikiem ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi (e-mail, telefon lub kontakt osobisty)
 - kontakt z compliance officerem (e-mail, telefon lub kontakt osobisty)
- zewnętrzne – z zachowaniem poufności i anonimowości
- kontakt z zewnętrzną firmą ekspercką Linia Etyki (platforma internetowa, e-mail, infolinia czynna w godz. 7:00-18:00)

W procedurze zgłaszania nieprawidłowości podkreślono, że każde zgłoszenie jest poufne, a osoby zgłaszające (sygnaliści) są objęci szczególną ochroną. Dodatkowo każde zgłoszenie jest ważne i zostanie rozpatrzone, zaś odpowiedź na nie zostanie przedstawiona tak szybko, jak tylko będzie to możliwe. W przypadku spraw wymagających szczególnego traktowania termin może wynieść 30 dni lub dłużej. W 2018 r. zgłoszono i rozpatrzono 5 spraw w tym: 3 sprawy dotyczące relacji pracownik-przełożony, 2 sprawy dotyczące relacji pracownik-pracownik.

Badanie ankietowe wśród pracowników

W 2019 r. zostało podjętych szereg działań, które miały za zadanie upowszechnić obowiązującą w Agorze „Politykę antydyskryminacyjną i antymobbingową”. Aby podsumować i poddać ewaluacji te działania, we wrześniu 2019 r. dział pracowniczy przeprowadził badanie ankietowe wśród pracowników pt. „Ocena funkcjonowania polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej w Agorze”.

| 133

osoby wzięły udział w badaniu:



69%

z nich to kobiety



31%

z nich to mężczyźni



77%

z nich zajmuje stanowiska specjalistyczne



23%

z nich zajmuje stanowiska kierownicze

W badaniu szukano odpowiedzi na pytanie, które z wprowadzonych rozwiązań zwiększyły świadomość pracowników w tych kwestiach, a które nie miały takiego wpływu:

- Co pracownicy wiedzą o wprowadzonych w Polityce zasadach?
- Jak je oceniają?

AGORA Raport 2019

- Czy zdaniem pracowników Polityka jest skuteczna?
- Co jeszcze należy zrobić?

Główne wyniki:



97%

respondentów wie o istnieniu „Kodeksu etyki Agory”



68%

respondentów wie o funkcji pełnomocnika ds. przeciwdziałania dyskryminacji i mobbingowi



63%

przyznało, że wprowadzenie w Agorze „Polityki antydyskryminacyjnej i antymobbingowej” wpłynęło na zwiększenie świadomości pracowników



53%

respondentów wie o funkcji compliance officer

| 52%

respondentów wie o istnieniu Linii Etyki